

**Sygn. akt IV P 88/20**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 października 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 13 października 2022 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **A. D.**

przeciwko: **K. G.**

o wydanie świadectwa pracy, ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę z odsetkami, świadczenia z tytułu podróży służbowych, zwrot kosztów dojazdu do pracy, zwrot kosztów odzieży ochronnej, zwrot kosztów badań i wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia

**I umarza postępowanie w zakresie cofniętych przez powoda żądań zwrotu kosztów badań i wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia;**

**II odrzuca pozew w zakresie żądania uregulowania przez pozwanego spraw powoda w ZUS i US;**

**III w pozostałym zakresie powództwo oddala;**

**IV zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**V pozostałymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 lutego 2020 r. (data wpływu do tut. Sądu) uzupełnionym pismem z dnia 15 czerwca 2020 r. **powód A. D.** wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego K. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą P. P.U.H. (...) w J.:

- kwoty 2.000,00 zł netto (2.460,00 zł brutto) tytułem wynagrodzenia z umowy zlecenia za okres od dnia 20 stycznia 2018 r. do dnia 31 stycznia 2018 r.,

- kwoty 8.000,00 zł netto (9.840,00 zł brutto) tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 lutego 2018 r. do dnia 9 lutego 2018 r.,

- kwoty 15.000,00 zł netto (18.450,00 zł brutto) tytułem odsetek ustawowych oraz za zwłokę w wypłacie wynagrodzenia,

- kwoty 150,00 zł netto (184,50 zł brutto) tytułem opłaty za wykonane badania lekarskie wraz z odsetkami za zwłokę.

Uzasadniając swoje powództwo powód podniósł, że w styczniu 2018 r. pozwany złożył mu ofertę pracy na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym. Zgodnie z ustaleniami powód miał zostać zatrudniony na podstawie umowy o pracę od dnia 1 lutego 2018 r. W związku z brakiem zawarcia tego dnia umowy, powód dopominał się u pozwanego o wywiązanie się ze wcześniej poczynionych ustaleń. Pozwany na prośby powoda odpowiedział, że jeśli nie podoba mu się praca bez umowy, to może szukać sobie innego zajęcia. Ponadto, powód nie otrzymał od pozwanego wynagrodzenia za wykonaną pracę.

W odpowiedzi na pozew **pozwany K. G.** zarzucił błędną właściwość Sądu pracy w związku z brakiem podstaw do uznania, że stosunek łączący strony był stosunkiem pracy, a nie stosunkiem cywilnoprawnym zawiązanym na podstawie umowy zlecenia. Nadto pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od tych kwot za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzone do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że między stronami nigdy nie istniał stosunek pracy, a umowa pomiędzy nimi zawarta była cywilnoprawną umową zlecenia. Dalej, pozwany podał, że powodowi została wypłacona kwota 1.466,95 zł netto stosownie do wykonanego zlecenia. W związku z powyższym pozwany spełnił świadczenie przewidziane w zawartych umowach zlecenia stosownie do przepracowanej przez powoda liczby godzin. Zdaniem pozwanego powód nie poparł swoich żądań jakimikolwiek wiarygodnymi dowodami, a twierdzenia powoda opierają się wyłącznie na dokumentach przez niego wytworzonych, przy czym wysokość roszczenia powód wysnuł w ocenie pozwanego z niejasnych i nieudowodnionych podstaw.

W piśmie z dnia 18 sierpnia 2020 r. (k. 65) powód wniósł dodatkowo o wydanie przez pozwanego świadectwa pracy za okres od dnia 1 lutego 2018 r. do dnia 9 lutego 2018 r. wskazującego, że powód pozostawał zatrudniony u pozwanego w wymiarze pełnego etatu, wykonywał pracę kierowcy samochodu ciężarowego powyżej 12 ton, a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez oświadczenie pozwanego art. 30 § 1 pkt 2 k.p. (wypowiedzenie pracodawcy).

Na rozprawie w dniu 22 czerwca 2021 r. powód wskazał, że domaga się również ustalenia istnienia stosunku pracy od dnia 1 lutego do dnia 9 lutego 2018 r. Podtrzymał żądanie zapłaty w zakresie kwoty 8.000,00 zł netto oraz zwrotu kosztów badań lekarskich w kwocie 184,00 zł i odsetek w wysokości 15.000,00 zł, a także wydania świadectwa pracy. Jednocześnie cofnął żądanie zapłaty kwoty 2.460,00 zł brutto z tytułu umowy zlecenia.

W piśmie z dnia 7 lipca 2021 r. powód wniósł dodatkowo o zasądzenie od pozwanego kosztów dojazdu do pracy, wyżywienia za granicą oraz odzieży ochronnej w łącznej kwocie 8.000,00 zł netto oraz domagał się uregulowania wszystkich formalności związanych z zatrudnieniem powoda w ZUS oraz Urzędzie Skarbowym.

W piśmie z dnia 12 sierpnia 2021 r. (k. 102) powód sprecyzował, że domaga się zasądzenia od pozwanego zapłaty kwoty 8.000,00 zł netto (13.515,00 zł brutto) tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 lutego 2018 r. do dnia 9 lutego 2018 r., ustawowych odsetek od kwoty 8.000,00 zł netto od dnia 1 lutego 2018 r. do dnia zapłaty, kwoty 2.000,00 zł netto (2.460,00 zł brutto) tytułem kosztów dojazdu do pracy, kwoty 7.667,09 zł netto (9.430,53 zł brutto) tytułem kosztów wyżywienia, kwoty 1.500,00 zł netto (1.845,00 zł brutto) tytułem kosztów odzieży ochronnej.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.***

Powód A. D. był do dnia 31 stycznia 2018 r. zatrudniony w firmie (...). Podczas urlopu wypoczynkowego zaczął szukać pracy i znalazł w Internecie ogłoszenie firmy pozwanego K. G., który poszukiwał kierowcy w transporcie międzynarodowym. Powód zadzwonił do pozwanego i umówili się na spotkanie we W.. Pozwany pytał powoda o doświadczenie w transporcie międzynarodowym, pytał, czy powód jeździł do Anglii. Powód wskazał, że chciałby podjąć zatrudnienie od dnia 1 lutego. Wówczas pozwany zapytał, czy powód byłby w stanie zacząć pracę wcześniej. Powód

zapropował zawarcie umowy zlecenia od dnia 20 stycznia 2018 r. Wówczas powód do końca stycznia pozostawał jeszcze zatrudniony w firmie (...).

**Dowód:** - wyjaśnienia powoda, k. 205 – 206,

- przesłuchanie pozwanego K. G., k.

Wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych powód został uznany za zdolnego do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego.

**Dowód:** - orzeczenie lekarskie nr (...) z dn. 17.01.2018 r., k. 40.

W dniu 20 stycznia 2018 r. strony zawarły umowę zlecenia, na podstawie której powód zobowiązał się do wykonania przewozu towarów. Za wykonanie prac zleceniobiorca miał otrzymać wynagrodzenie w wysokości 1.000,00 zł. Umowa zakładała, że zleceniobiorca może powierzyć ww. prace osobie trzeciej tylko za zgodą zleceniodawcy. W takim wypadku powód miał obowiązek zawiadomić niezwłocznie zleceniodawcę o osobie i o miejscu zamieszkania swego zastępcy. W razie zawiadomienia i zgody zleceniodawcy powód miał być odpowiedzialny tylko za brak należytej staranności w wyborze zastępcy. Umowę zawarto na okres od dnia 22 stycznia 2018 r. do dnia 31 stycznia 2018 r.

**Dowód:** - umowa zlecenia z dn. 20.01.2018 r., k. 95

Z dniem 22 stycznia 2018 r. powód został przez pozwanego zgłoszony do ubezpieczeń społecznych (kod tytułu ubezpieczenia 04 11 00 - osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług), w tym do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego i wypadkowego.

**Dowód:** - zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, k. 44 – 45.

Powód jeździł pojazdem marki M. do A.z produktami f. (...). Pierwszy wyjazd miał miejsce w styczniu i trwał około półtora tygodnia. Drugi wyjazd powoda nastąpił pod koniec stycznia 2018 r. i trwał do 9 lutego 2018 r. Każdego dnia powód spał w kabinie pojazdu.

**Dowód:** - wyjaśnienia powoda, k. 205 – 206.

W tym okresie pozwany zatrudniał około 6 kierowców. Rekrutacją zajmował się K. G.. Kierowcy zajmowali się przewożeniem produktów innych firm, w tym 3M, pojazdami powyżej 3,5 tony. Trasy i czas trwania wyjazdów były różne, bywały trasy wielodniowe, zagraniczne. Kierowcy jeździli po Polsce, ale również do N., bardzo rzadko do H., W. B..

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanego K. G., k.

- zeznania świadka I. W., k. 146 – 147,

- zeznania świadka H. L., k. 145 – 146,

- zeznania świadka Z. K., k. 204 – 205.

Wynagrodzenie kierowców wynosiło 5.000,00 – 6.000,00 zł miesięcznie. Stawki dla kierowców różniły się w zależności od doświadczenia. W pierwszej umowie zawartej z powodem wskazano stawkę minimalną. Zdarzało się, że niektórzy kierowcy posiadali obciążenia komornicze i chcieli, aby w treści umowy wpisać minimalną stawkę.

Koszty odzieży i sprzętu ponosił pozwany, część odzieży znajdowała się na wyposażeniu samochodu. Pozwany prosił pracownika o zakup butów i następnie dostarczenie rachunku. Powód nie przedstawił rachunku za zakup butów i nigdy nie żądał zwrotu kosztów.

Powód nie był jedyną osobą zatrudnioną na podstawie umowy zlecenia. Zgodnie ze stosowaną przez pozwanego praktyką, zgadzał się on na rodzaj umowy łączącej strony proponowany przez pracownika. Jeśli ktoś chciał zawrzeć umowę cywilnoprawną, to pozwany wyrażał na to zgodę.

Pozwany nie obiecywał powodowi zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Pozwany nie umawiał się z powodem na wypłatę zwrotu kosztów za dojazdy do pracy.

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanego K. G., k.

- zeznania świadka I. W., k. 146 – 147.

Strony spotkały się w celu zawarcia kolejnej umowy o zatrudnienie. Pozwany przygotował projekt drugiej umowy zlecenia. W treści omyłkowo wskazano jako datę zawarcia umowy 20 stycznia 2018 r. W umowie zawarto postanowienie, że zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania przewozu towarów. W treści umowy nie została wskazana wysokość wynagrodzenia. Zaznaczono, że wynagrodzenie będzie płatne na podstawie rachunku przedstawionego przez zleceniobiorcę. Umowa zakładała również, że zleceniobiorca nie może powierzyć ww. prac innym osobom bez zgody zleceniodawcy. W treści wskazano, że umowa ma być zawarta na czas od dnia 20 stycznia 2018 r. do dnia 9 lutego 2018 r. Obie strony podpisały umowę.

W trakcie rozmowy stron powód wszczął kłótnię. W umowie nie wpisano kwoty wynagrodzenia, ponieważ powód zabrał projekt umowy i wyszedł przed jej uzgodnieniem i wpisaniem.

**Dowód:** - umowa zlecenia z dn. 20.01.2018 r., k. 93 – 94,

- przesłuchanie pozwanego K. G., k.

- zeznania świadka I. W., k. 146 – 147

Pozwany otrzymywał wytyczne, gdzie trzeba jechać, gdzie się rozładować i następnie przekazywał te informacje kierowcom. Pozwanego interesowało to, aby kierowca dowiózł towar, liczył na to, że doświadczeni kierowcy wiedzieli, jaką wybrać trasę, że nie wyjeżdżali zbędnych, dodatkowych kilometrów. Zbiorniki paliwa były duże, przez co tankowań było mało. Bywało tak, że w przypadku zlecenia zaplanowanego na dwa dni, powód realizował je w trzy dni. Gdy powód wyjeżdżał w trasę, pozwany nie kontrolował go. Między stronami był jedynie kontakt telefoniczny, pozwanemu zależało, aby powód zrealizował transport w określonym czasie. W pojeździe powoda był cyfrowy tachograf na kartę, powód wiedział jak go obsługiwać i pozwany nie szkolił powoda z jego obsługi.

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanego K. G., k.

Każde auto było wyposażone w system (...). Pozwany miał podgląd spalania pojazdu i wiedział, gdzie pojazd się znajdował.

**Dowód:** - wyjaśnienia powoda, k. 205 – 206.

U pozwanego nie obowiązywał regulamin pracy. Powód nie przeszedł szkolenia BHP. Jednym przełożonym powoda był pozwany, zlecenia wydawano poprzez wiadomości sms.

Powód nie miał wyznaczonej trasy, mógł sam zdecydować o jej przebiegu.

**Dowód:** - wyjaśnienia powoda, k. 205 – 206.

Pismem z dnia 21 lutego 2018 r. pozwany wezwał powoda do zgłoszenia się celem rozliczenia godzin dotychczas wykonanego zlecenia.

**Dowód:** - wezwanie do rozliczenia godzin z dn. 21.02.2018 r., k. 48.

W dniu 12 marca 2018 r. powód został wyrejestrowany przez pozwanego z ubezpieczeń społecznych od dnia 10 lutego 2018 r.

**Dowód:** - wyrejestrowanie z ubezpieczeń, k. 46 – 47.

W styczniu 2018 r. powód przepracował na rzecz pozwanego 84:30 godzin, za co zostało mu naliczone wynagrodzenie w wysokości 1.157,65 zł.

W lutym 2018 r. powód przepracował na rzecz pozwanego 61:15 godzin, za co naliczono mu wynagrodzenie w wysokości 839,13 zł.

**Dowód:** - ewidencja czasu pracy, k. 57 – 58.

Pismem z dnia 18 marca 2018 r. powód wezwał pozwanego do natychmiastowego uregulowania zapłaty na jego rzecz kwoty 8.000,00 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od dnia 21 stycznia 2018 r. do dnia 18 lutego 2018 r. zgodnie z ustną umową z dnia 18 stycznia 2018 r. Równocześnie powód wezwał pozwanego do wystawienia mu świadectwa pracy za okres 1 – 18 lutego 2018 r. zgodnie z ww. ustną umową.

**Dowód:** - pismo z dn. 18.03.2018 r., k. 11.

W odpowiedzi na powyższe pismo powoda pozwany wskazał, że strony nie były związane umową o pracę, tylko łączyła je umowa zlecenia zawarta w dniu 20 stycznia 2018 r. Dalej pozwany wskazał, że wezwał powoda do rozliczenia godzin zlecenia, czego jednakże powód nie uczynił, co uniemożliwiło mu wywiązanie się ze swojej części umowy. W związku z powyższym roszczenia powoda pozwany uznał za bezpodstawne.

**Dowód:** - pismo z dn. 23.03.2018 r., k. 12.

W dniu 15 listopada 2019 r. pozwany wykonał na rzecz powoda przelew w kwocie 1.466,95 zł tytułem „Wynagrodzenie, umowa – zlecenie, styczeń, luty 2018”.

**Dowód:** - potwierdzenie zrealizowania transakcji, k. 59.

Powód wystąpił do Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we W. ze skargą dotyczącą P.P.U.H. (...) z siedzibą w M..

W trakcie czynności kontrolnych ustalono, że od dnia 20 stycznia 2018 r. powód pozostawał zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem w wysokości 1.000,00 zł. Kolejna umowa zlecenia została zawarta około dnia 1 lutego 2018 r. Ponadto, kontrola wykazała, że strony zawierając umowy zlecenia nie określiły sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia. Wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia za styczeń i luty zostało wypłacone dopiero w trakcie trwania kontroli w dniu 15 listopada 2019 r. na ustne polecenie inspektora pracy. Ponadto, kontrola wykazała również, że powód został poddany badaniom lekarskim wstępnym w dniu 17 stycznia 2018 r.

**Dowód:** - pismo z dn. 15.11.2019 r., k. 6 – 8,

- protokół z kontroli, k. 31 – 39.

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu.

W niniejszej sprawie powód A. D. domagał się ostatecznie ustalenia istnienia stosunku pracy od dnia 1 lutego do dnia 9 lutego 2018 r., wydania przez pozwanego świadectwa pracy za okres od dnia 1 lutego 2018 r. do dnia 9 lutego 2018 r., zasądzenia kwoty 8.000,00 zł netto (9.840,00 zł brutto) tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 lutego 2018 r. do dnia 9 lutego 2018 r., kwoty 15.000,00 zł netto (18.450,00 zł brutto) tytułem odsetek ustawowych oraz za zwłokę w wypłacie wynagrodzenia, kwoty 2.000,00 zł netto (2.460,00 zł brutto) tytułem kosztów dojazdu do pracy, kwoty 7.667,09 zł netto (9.430,53 zł brutto) tytułem kosztów wyżywienia, kwoty 1.500,00 zł netto (1.845,00 zł brutto) tytułem kosztów odzieży ochronnej oraz uregulowania wszystkich formalności związanych z zatrudnieniem powoda w ZUS oraz Urzędzie Skarbowym. Z kolei pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości.

W pierwszej kolejności należało odnieść się do żądania powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia oraz zwrotu kosztów za badania lekarskie, które w toku postępowania powód cofnął.

Zgodnie z art. 355 k.p.c., sąd umorzy postępowanie, jeżeli powód ze skutkiem prawnym cofnął pozew, strony zawarły ugodę lub została zatwierdzona ugoda zawarta przed mediatorem albo z innych przyczyn wydanie wyroku stało się zbędne lub niedopuszczalne.

Z kolei w myśl art. 203 § 1 k.p.c., pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Zatem do czasu rozpoczęcia rozprawy, czyli wywołania sprawy przez przewodniczącego wystarczy, że powód złoży samo oświadczenie w przedmiocie cofnięcia pozwu.

Oświadczenie strony powodowej o ograniczeniu roszczenia pozwu jest równoznaczne z cofnięciem pozwu w pozostałej części (por. orz. SN z 21.8.1951 r., sygn. akt C 733/51, Legalis).

Cofnięcie pozwu jest cofnięciem wniosku o udzielenie ochrony prawnej roszczeniu procesowemu. Jest wyrazem prawa strony do dysponowania przedmiotem procesu oraz przejawem odwołałości czynności procesowych. W razie skutecznego cofnięcia pozwu udzielenie ochrony prawnej – wydanie wyroku staje się bezprzedmiotowe i niedopuszczalne.

Sąd co do zasady związany jest cofnięciem pozwu. Zawsze jednak obowiązany jest dokonać oceny, czy w świetle zgromadzonego materiału procesowego czynność taka jest dopuszczalna. Zgodnie z art. 203 § 4 k.p.c. Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. W sprawach z zakresu prawa pracy cofnięcie pozwu Sąd uzna dodatkowo za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika (art. 469 k.p.c.).

W niniejszej sprawie powód na rozprawie w dniu 22 czerwca 2021 r. oświadczył, że cofa powództwo w zakresie zasądzenia na jego rzecz kwoty 2.460,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. W piśmie z dnia 7 lipca 2021 r. powód cofnął pozew w zakresie żądania zasądzenia kwoty 184,50 zł brutto tytułem zwrotu kosztów za badania lekarskie, które w toku postępowania powód cofnął. Z okoliczności sprawy nie wynikało, by cofnięcie powództwa było sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa, ani też by czynność ta naruszała słuszny interes strony powodowej.

Wobec skutecznego cofnięcia powództwa w zakresie zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia oraz zwrotu kosztów za badania lekarskie, Sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w sprawie w tym zakresie.

Podstawę prawną roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Pojęcie interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia lub nieistnienia prawa lub stosunku prawnego (art. 189 k.p.c.) jest jednym z zagadnień najszerzej omówionych w judykaturze. W orzecznictwie przyjmuje się od dawna, że powód może żądać ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Dominujący pogląd orzecznictwa definiuje ów interes prawny jako możliwość definitywnego zakończenia sporu między stronami w drodze samego ustalenia. Druga z koncepcji – uzupełniająca poprzednią – odwołuje się do znaczenia ustalenia jako rozwiania stanu wątpliwości co do sfery prawnej powoda. Inna jurystyczna definicja interesu prawnego ujmuje go natomiast jako korzyść powoda w związku z utworzeniem stanu pewności swej sytuacji prawnej, wobec powstania prejudykatu stwarzającego dla niego potencjalną ochronę na przyszłość. Istnienie takiego interesu jest kwestionowane wówczas, gdy możliwe są inne formy ochrony praw powoda. Powszechnie przyjmuje się bowiem, że w przypadku gdy powód – poprzez własną aktywność (np. żądając spełnienia świadczenia) – może uzyskać szerszą ochronę swych praw niż przez samo ustalenie, to nie ma interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. (P. A., P. T., Rozumienie interesu prawnego jako podstawy powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, System Informacji Prawnej LEX, 2014).

W wyroku z dnia 8 lutego 2012 r. (sygn. akt I ACa 1298/11, Lex nr 1120007) Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wskazał, że wymagany przez art. 189 k.p.c. interes prawny istnieje wówczas, gdy bez wyroku deklaratoryjnego powód nie może realizować pełni roszczeń i uprawnień wiążących się z istnieniem lub nieistnieniem stosunku prawnego lub prawa, bądź uzyskać koniecznej ochrony na przyszłość. A contrario, należy przyjąć brak istnienia interesu prawnego po stronie powoda, jeśli powód ma możliwość realizowania pełni swoich roszczeń wiążących się z istnieniem lub nieistnieniem danego prawa lub stosunku prawnego na innej drodze niż poprzez uzyskanie wyroku deklaratoryjnego. W wyroku z dnia 10 kwietnia 2014 r. (sygn. akt I ACa 825/13, Lex nr 1466949) Sąd Apelacyjny w Poznaniu wskazał, że o istnieniu interesu prawnego można mówić wówczas, gdy powództwo o ustalenie stanowi jedyny środek ochrony zagrożonej lub naruszonej sfery prawnej powoda.

Powyższe judykaty są przykładem orzecznictwa sądów powszechnych, pozostających w zgodzie z wytyczoną przez Sąd Najwyższy (m.in. w wyroku z dnia 22 listopada 2002 r., sygn. akt IV CKN 1519/00, Legalis) linią orzecniczą, zgodnie z którą interes prawny nie zachodzi z reguły, gdy zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw.

Powództwo o ustalenie jest więc w zasadzie niedopuszczalne, gdy istnieje możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie. W takich sytuacjach brak jest bowiem interesu prawnego, gdyż ustalenie jest tylko przesłanką do uwzględnienia roszczenia o świadczenie (zob. orz. Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1959 r., sygn. akt 4 CR 537/58, NP 1960, Nr 9, s. 1229; zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1970 r., sygn. akt II CR 190/70, Legalis).

Powyższa konstatacja pozostaje w ścisłym związku z prewencyjnym charakterem powództwa o ustalenie, który wynika z istoty interesu prawnego w żądaniu samodzielnego ustalenia prawa lub stosunku prawnego. W judykaturze podkreśla się, że w przypadku gdy dojdzie już do naruszenia prawa, w związku z którym powodowi służy roszczenie o świadczenie (danie, czynienie, zaniechanie, znoszenie), wyłączona jest możliwość skutecznego wystąpienia z powództwem o ustalenie, skoro sfera podlegająca ochronie jest w takiej sytuacji szersza, a rozstrzygnięcie o różnicy zdań w stanowiskach stron nabiera charakteru przesłankowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2002 r., sygn. akt II CKN 919/99, Legalis). Brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. występuje nie tylko, gdy powód może żądać świadczenia na drodze sądowej, ale też gdy może go dochodzić w postępowaniu administracyjnym (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1998 r., sygn. akt II CKN 572/97, Legalis; orz. Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2000 r., sygn. akt IV CKN 686/00, Legalis oraz orz. Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2000 r., sygn. akt IV CKN 146/00, Legalis).

Wyjątkowo tylko orzecznictwo uznaje dopuszczalność żądania ustalenia stosunku prawnego lub prawa "obok" możliwości dochodzenia świadczenia, a to wówczas, gdy ze spornego stosunku wynikają dalej idące skutki, których

powództwo o świadczenie nie wyczerpuje, np. ustalenie odpowiedzialności za szkody przyszłe (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1992 r., sygn. akt III CZP 131/92, *Legalis*, cyt. za J. Gudowskim, *Kodeks*, s. 189).

W judykaturze wykształciła się także linia orzecznicza, zgodnie z którą powództwo o ustalenie nie może zmierzać do uzyskania dowodów, które miałyby być wykorzystane w innym postępowaniu, wówczas bowiem występuje brak interesu prawnego w żądaniu ustalenia – odnosi się to także do faktów prawotwórczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 597/98, OSNP 2000, Nr 8, poz. 301; post. Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2002 r., sygn. akt I PKN 423/01, *Legalis*; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2000 r., sygn. akt II UKN 304/99, OSNP 2001, Nr 10, poz. 355; post. Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2005 r., sygn. akt II PZ 73/04, *Legalis*). Brak interesu prawnego w opisanej sytuacji wiązany jest z okolicznością, iż ocena prawna dotycząca istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa stanowić ma jedynie przesłankę prawną rozstrzygnięcia sądu w sprawie zasadności żądania o świadczenie (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 173/99, OSNP 2000, Nr 20, poz. 747, wyr. Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1983 r., sygn. akt I PRN 189/83, OSNC 1984, Nr 7, poz. 121; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1985 r., sygn. akt II CR 302/85, OSNC 1986, Nr 10, poz. 155; uchw. Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987 r., sygn. akt III PZP 19/87, OSNC 1988, Nr 10, poz. 132).

Sąd Najwyższy stoi także na stanowisku, że pracownikowi nie przysługuje roszczenie o ustalenie, gdy takie ustalenie zmierza do wykorzystania go dla celów ubezpieczeniowych, w szczególności, gdy przedmiotem ustalenia ma być przesłanka nabycia prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego, jak i wówczas gdy pracownik dochodzi przed sądem ustalenia rzeczywistej wysokości jego wynagrodzenia, przy czym czyni to dla celów emerytalnych. W ostatnim z opisanych przypadków Sąd Najwyższy uzasadnił brak interesu prawnego możliwością wniesienia w odrębnym trybie przed organem rentowym sprawy o wysokość emerytury (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 1998 r., sygn. akt II UKN 582/97, *Legalis*; zob. także wyr. Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 533/99, OSNP 2001, Nr 13, poz. 442, wyr. Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1983 r., sygn. akt I PRN 189/83, OSNC 1984, Nr 7, poz. 121; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1985 r., sygn. akt II CR 302/85, OSNC 1986, Nr 10, poz. 155; uchw. Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987 r., sygn. akt III PZP 19/87, OSNC 1988, Nr 10, poz. 132; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 533/99, OSNA 2001, Nr 13, poz. 422, z głosem S. Driczńskiego). Pracownik dla uzyskania świadczeń emerytalno – rentowych zgłasza bowiem wnioski w organie rentowym, a także przedstawia konieczne dowody do wykazania zasadności wniosku. Zgłoszony przez pracownika wniosek jest przedmiotem samodzielnych ustaleń organu rentowego (uchw. Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987 r., sygn. akt III PZP 19/87, *Lex* nr 13036).

Podkreślenia wymaga, że ocena czy powód – pracownik ma interes prawny w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego wymaga indywidualizacji, tj. odniesienia do konkretnego stanu faktycznego, zwłaszcza niepewności co do możliwości dochodzenia niektórych świadczeń od pracodawcy w przyszłości albo skorzystania z uprawnień pracowniczych, które prawo pracy relatywizuje do określonej treści stosunku pracy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2017 r., sygn. akt I PK 132/16, *Legalis*).

Podkreślić należy w tym miejscu, że interes prawny powoda musi istnieć obiektywnie, zaś ciężar jego wykazania spoczywa na powodzie (art. 6 k.c.).

W niniejszej sprawie Sąd uznał, że co do zasady powód miał interes prawny w zgłoszeniu żądania ustalenia istnienia stosunku pracy z uwagi na fakt, że stosunek pracy wiąże się z daleko idącymi konsekwencjami prawnymi jego obu stron. Sąd Rejonowy przyjął, za Sądem Najwyższym, szerokie rozumienie interesu prawnego pracownika w ustalaniu istnienia stosunku pracy, nawet obok roszczenia o świadczenie. Zdaniem Sądu należało przyjąć, że powód, który twierdził, że stron z pewnością nie łączyła umowa cywilnoprawna, wywodził w postępowaniu bardzo liczne roszczenia będące konsekwencją prawną jego umowy z pozwanym, a także domagał się uregulowania kwestii obciążeń publicznoprawnych w związku z rzekomą umową o pracę, posiadał interes prawny w ustaleniu przez Sąd istnienia stosunku pracy.



Jednakże na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że między stronami nie istniał w spornym okresie stosunek pracy.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w dniu 20 stycznia 2018 r. powód zawarł z pozwanym umowę zlecenia, na podstawie której zobowiązał się do wykonania przewozu towarów. Umowa została zawarta na czas oznaczony od dnia 22 stycznia 2018 r. do dnia 31 stycznia 2018 r. Następnie strony zawarły kolejną umowę zlecenia, w której treści wskazano okres od dnia 20 stycznia 2018 r. do dnia 9 lutego 2018 r.

Na marginesie wskazać należy, że Sąd dostrzegł, iż na dwóch umowach zlecenia widnieją różne podpisy (...). Powód wprost, jednoznacznie przyznał, że oba podpisy zostały złożone przez niego, ponieważ posiada dwa różne podpisy.

Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania oznaczonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. W przypadku, gdy przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania czynności nie będących czynnościami prawnymi, zawarta umowa ma charakter tzw. umowy o świadczenie usług w typie zlecenia, przy czym przepisy o umowie zlecenia mają do niej odpowiednie zastosowanie. Zobowiązanie biorącego zlecenie polega na świadczeniu określonych, a więc zindywidualizowanych czynności, i to w sposób pozwalający mu na samodzielne organizowanie odpowiednich działań. Cecha ta m.in. odróżnia ten typ stosunku prawnego od stosunku pracy (vide Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska Zobowiązania – część szczegółowa. C.H. BECK 2004).

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Wspomniany przepis wyznacza kryteria, jakimi kieruje się Sąd, ustalając czy między stronami istniał stosunek pracy. Jak zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 25 listopada 2005 r. (sygn. akt I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) problem ten sprowadza się do wykładni art. 22 k.p., który był już wielokrotnie przedmiotem analizy Sądu Najwyższego, a wypracowana linia orzecznicza jest jednolita i utrwalona. Trafnie zauważono, iż wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. W przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreśla rolę kierownictwa pracodawcy jako charakterystycznego i konstrukcyjnego elementu istnienia stosunku pracy, wskazując, że cechą umowy o pracę nie jest też pozostawanie w dyspozycji pracodawcy – bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych – lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. (...) Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (...); podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (...); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (...); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (...); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (...).

Biorąc pod uwagę brzmienie art. 22 § 1 k.p. stwierdzić należy, że treścią umowy o pracę jest, w konsekwencji przyjętego unormowania, z jednej strony zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem, z drugiej strony zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika i wypłacenia mu wynagrodzenia za wykonaną pracę. Podkreślenia przy tym wymaga, iż umowa o pracę, mimo swych odrębności, posiada, jak każda umowa cywilnoprawna, cechy charakterystyczne dla każdego stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, konsensualna i odpłatna. Posiada jednak również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych, w szczególności zaś od umowy o dzieło, uregulowanej w art. 627 i nast. k.c., od umowy zlecenia, uregulowanej w art. 734 i nast. k.c. czy też od umowy agencji, uregulowanej w art. 758 i nast. k.c. Kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, na zasadach podporządkowania pracowniczego, która to zasada jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia, agencji czy też innych umów nienazwanych.

Zasada podporządkowania ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy, przy czym ustalenie jej istnienia następuje w szczególności według takich elementów jak określony czas pracy, w tym obowiązek wykonywania pracy w systemie zmianowym czy też w godzinach nadliczbowych, oznaczone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, przeniesienie ciężaru ryzyka prowadzonego przedsięwzięcia na pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., sygn. akt I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Sąd Najwyższy w wyroku z 15.10.1999 r., sygn. akt I PKN 307/99 (OSNP 2001/7/214) stwierdził, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę, umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu przez zleceniobiorcę w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb zlecającego czynności zleczanych na bieżąco.

W sytuacji, gdy te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej, kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączył stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449).

Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c., który stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Nie można zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., sygn. akt I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998/11/329). O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637), natomiast warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

Należy także podkreślić, że na podstawie powołanego przepisu art. 22 k.p. nie można konstruować swoistego domniemania istnienia stosunku pracy, tj. nie można stawiać tezy, że każda aktywność zarobkowa w domniemany sposób wykonywana jest w warunkach stosunku pracy, o ile przeciwnik procesowy nie wykaże faktu przeciwnego. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 432/99, Pr.Pracy 2000/4/31). Nie można tym samym przerzucać na stronę pozwaną ciężaru wykazania, że zatrudnienie nie miało charakteru pracowniczego. W związku z tym, to powód miał obowiązek udowodnić, że w spornym okresie wykonywał on zadania w warunkach opisanych w art. 22 k.p.

Podsumowując wskazać należy, że powództwo o ustalenie stosunku prawnego lub prawa może być uwzględnione wtedy, gdy spełnione są dwie przesłanki merytoryczne: interes prawny oraz wykazanie prawdziwości twierdzeń powoda o tym, że dany stosunek prawny lub prawo rzeczywiście istnieje, lub że jego treść jest taka, jak dochodzona w oparciu o przepis art. 189 k.p.c. Pierwsza z tych przesłanek warunkuje określony skutek tego powództwa, decydując o dopuszczalności badania i ustalania prawdziwości twierdzeń powoda. Wykazanie zaś istnienia drugiej z tych przesłanek decyduje o kwestii zasadności powództwa.

Zdaniem Sądu na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznać przede wszystkim należało, że w niniejszej sprawie żadna ze stron postępowania - ani powód, ani pozwany - nie mieli woli zawarcia umowy o pracę.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że podczas poszukiwania pracy powód znalazł ogłoszenie pozwanego poszukującego kierowcy w transporcie międzynarodowym. Skontaktował się z pozwanym i doszło do spotkania. Powód sam zaproponował pozwanemu zawarcie umowy zlecenia od dnia 20 stycznia 2018 r. i taka umowa została między stronami zawarta. Pozwany stosował praktykę, zgodnie z którą zawierał z pracownikiem taką umowę, jaką pracownik sam wybrał. Jeśli pracownik chciał zawrzeć umowę cywilnoprawną, to wówczas pozwany wyrażał na taką umowę zgodę, podobnie sytuacja wyglądała, gdy pracownik chciał zawrzeć umowę o pracę. Pozwany nie narzucał rodzaju umowy łączącej strony. Kolejna umowa – również zlecenia – została przez strony zawarta na okres do dnia 9 lutego 2018 r. W pierwszej z umów wynagrodzenie powoda zostało określone na kwotę 1.000,00 zł, natomiast w drugiej nie wpisano stawki, ponieważ powód zabrał dokument stanowiący umowę i wyszedł.

Zdaniem Sądu z powyższego wynika, że żadna ze stron postępowania nie miała woli zawarcia umowy o pracę. Zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy zlecenia, o czym świadczy szereg okoliczności. Po pierwsze, powód w żaden sposób nie wykazał, aby zawarcie umowy o pracę było przedmiotem negocjacji czy chociażby rozmów między stronami. Jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, w ogóle nie było mowy o zawarciu umowy o pracę. Powód zgodził się na zawarcie umowy zlecenia, wręcz sam zaproponował taki rodzaj umowy, nie został zmuszony do podpisania umowy zlecenia. Wynika z tego, że podstawa zatrudnienia nie stanowiła dla powoda problemu, skoro zgodził się na taką współpracę z pozwanym. Z treści umowy wynikało wprost, że ma ona charakter cywilnoprawny. Powód miał możliwość zapoznania się z treścią zawieranej z pozwanym umowy i zdecydowania, czy chce podjąć zatrudnienie w oferowanych warunkach, miał pełną świadomość tego, jaka umowa została zaproponowana, o jaką prosił i jaką umowę ostatecznie podpisał ze stroną pozwaną. Postępowanie dowodowe w sprawie ponad wszelką wątpliwość wykazało, że wolą pozwanej było zawarcie z powodem umowy zlecenia, a nie umowy o pracę. Taką umowę wybrał sam powód i pozwany wyraził zgodę na jej zawarcie.

W świetle powyższego w ocenie Sądu Rejonowego powód był w pełni świadomy charakteru stosunku zatrudnienia łączącego go z pozwanym. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie ponad wszelką wątpliwość wykazało również, iż wolą strony pozwanej nie było zawarcie z powodem w spornym okresie umowy o pracę, co ewidentnie wynika z ustalonych okoliczności sprawy. Nie można bowiem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż tą którą zawarły (por. wyrok SN z dnia 5 września 1997 r. I PKN 229/97, OSNAP i US 1998 r. Nr 11, poz. 329). Każda ze stron musi ponosić odpowiedzialność za podejmowane w tym względzie decyzje (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r. I PKN 191/98).

W świetle powyższego zdaniem Sądu uznać należało, że brak było zgodnego zamiaru i woli stron zawarcia umowy o pracę. Obie strony były świadome i wiedziały, jakie są zasady łączącego ich stosunku zatrudnienia, jakie rodzi on konsekwencje i jaki ma charakter.

Przechodząc do ustalenia, czy w realizacji zawartej umowy zlecenia występowały elementy umowy o pracę, i czy ewentualnie te właśnie elementy umowy dominowały, wskazać w pierwszej kolejności należy, że jak już powyżej zaznaczono, konstrukcyjny charakter dla istnienia stosunku pracy ma cecha wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, która jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego wskazuje się na: określony czas pracy, miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że pewne rodzaje pracy – w tym między innymi praca kierowcy – mogą być z uwagi na ich charakter wykonywane zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. Decydujące znaczenie przy ustaleniu charakteru zatrudnienia ma wola stron i istnienie konstrukcyjnej cechy stosunku pracy – wykonywanie pracy podporządkowanej.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że choć powód wykonywał przewóz towarów pojazdami pozwanego, to jego praca w gruncie rzeczy nie była nadzorowana ani organizowana przez pozwaną ani żadnego jej przedstawiciela. Pozwany przekazywał powodowi wyłącznie wytyczne od klienta dotyczące miejsca dostarczenia towaru. Jak wskazał sam powód, pozwany nie wyznaczał mu trasy - to powód samodzielnie decydował o jej przebiegu. Pozwany również nie kontrolował powoda podczas wykonywania zlecenia, kiedy powód przebywał w trasie. Dla pozwanego liczyło się to, aby kierowca dostarczył towar na czas. W czasie wykonywania zlecenia strony pozostawały jedynie w kontakcie telefonicznym. Powód wiedział dokładnie, co ma robić i w jaki sposób, nikt nie musiał wydawać mu poleceń co do sposobu wykonywania pracy. Wynikało to z charakteru wykonywanych przez powoda zadań.

Z ustaleń faktycznych wynikało zatem, że powód sam decydował o tym, kiedy wyruszy, jaką trasą pojedzie i gdzie będzie nocował. Oczywiście musiał uwzględnić pewne ramy czasowe dotyczące załadunku bądź rozładunku towaru. Co do samego przewozu miał jednak pełną swobodę, wyznaczano mu tylko ogólne ramy czasowe, w których ma nastąpić transport.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynikało również, że powód nie miał obowiązku osobistego świadczenia przewozu towarów i w tym zakresie mógł zostać zastąpiony przez inną osobę. Odbywało się to za zgodą zleceniodawcy. Tego typu zastępstwo nie jest natomiast dopuszczalne w przypadku umowy o pracę, gdzie pracownik zobligowany jest do świadczenia pracy osobiście.

Ponadto, również fakt, że do przewozu towaru powód używał pojazdu będącego własnością pozwanego nie świadczy jeszcze sam w sobie o podporządkowaniu pracowniczym. W przypadku umów cywilnoprawnych, umowa może być realizowana również przy użyciu maszyn, narzędzi dostarczonych przez zleceniodawcę.

Powód nie podpisywał listy obecności, nie miał wyznaczonych godzin pracy. Nie był również podporządkowany regulaminowi pracy, musiał przestrzegać norm pracy i wykonywać pracę zmianową. Nie przeszedł również szkolenia BHP.

Biorąc powyższe pod uwagę, w ocenie Sądu analiza poszczególnych elementów stosunku prawnego łączącego strony nie daje podstaw do stwierdzenia, że strony w rzeczywistości łączyła umowa o pracę. Faktem jest, że niektóre elementy były zbliżone swoją cechą do stosunku pracy, nie mniej jednak większość z analizowanych cech wskazywała na brak przesłanek z art. 22 k.p. W art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. W niniejszym przypadku, strony postanowiły zawrzeć umowę zlecenia, która bez wątplenia jest prawnie dopuszczalna.

Podsumowując, w ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozwalał uznać roszczenia powoda o ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy w spornym okresie za uzasadnione. Zarówno przebieg współpracy między stronami, jak i okoliczności rozpoczęcia przez nie współpracy, wskazują bowiem niewątpliwie na niepracowniczy charakter łączącego strony stosunku zatrudnienia z uwagi w szczególności na brak zgodnego zamiaru stron zawarcia umowy o pracę oraz brak podporządkowania pracowniczego.

Zaznaczyć również należy, że w celu zawarcia umowy o pracę strony muszą ustalić przed rozpoczęciem jej wykonywania jej podstawowe, niezbędne elementy - essentialia negotii - w tym w szczególności wynagrodzenie za pracę. Powód, mimo spoczywającego na nim obowiązku dowodowego, okoliczności tej nie wykazał. Powód wszczął kłótnię z pozwanym podczas podpisywania drugiej umowy zlecenia, co bezspornie miało miejsce w lutym, już po wykonaniu przez powoda drugiego transportu (na przełomie stycznia i lutego). Nawet gdyby przedmiotem kłótni była nie tylko kwota wynagrodzenia, ale i sam charakter umowy - czego powód nie wykazał, podpisał bowiem bezspornie nie tylko pierwszą, ale również drugą umowę zlecenia - to nadal nie ulega wątpliwości, że powód wykonał drugi przewóz dla pozwanego przed ewentualnymi negocjacjami co do podstawy prawnej dalszego zatrudnienia - zatrudnienia powoda od 1 do 9 lutego 2018 r. - po pierwszych, zgodnych ustaleniach, że strony łączy umowa zlecenia.

Podkreślić również zdaniem Sądu należy, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy (w tym ustalenie istnienia stosunku pracy określonej treści) nie może być konsekwencją swego rodzaju refleksji, do jakiej dochodzi po stronie pracownika po następczym dojsciu do wniosku, że korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę o konkretnej treści. Nie bez znaczenia jest również okoliczność, że zarówno w momencie zakończenia przez strony współpracy w spornym okresie, jak również przez okres 2 lat po jej zakończeniu, powód nie zwrócił się do Sądu Pracy.

W związku z tym, że Sąd w niniejszej sprawie ustalił, że strony w spornym okresie nie łączył stosunek pracy, brak było podstaw do uwzględnienia pozostałych roszczeń powoda związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy, tj. żądania w zakresie wydania świadectwa pracy za okres od dnia 1 lutego 2018 r. do dnia 9 lutego 2018 r., zasądzenia kwoty 8.000,00 zł netto (9.840,00 zł brutto) tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 lutego 2018 r. do dnia 9 lutego 2018 r., kwoty 15.000,00 zł netto (18.450,00 zł brutto) tytułem odsetek ustawowych oraz za zwłokę w wypłacie wynagrodzenia, kwoty 2.000,00 zł netto (2.460,00 zł brutto) tytułem kosztów dojazdu do pracy, kwoty 7.667,09 zł netto (9.430,53 zł brutto) tytułem kosztów wyżywienia, kwoty 1.500,00 zł netto (1.845,00 zł brutto) tytułem kosztów odzieży ochronnej.

Roszczenie o „uregulowanie wszystkich formalności związanych z zatrudnieniem powoda w ZUS oraz Urzędzie Skarbowym” Sąd w punkcie II wyroku odrzucił z powodu braku drogi sądowej w tym zakresie. Z uwag na niedopuszczalną konstrukcję żądania, a także wobec ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, brak było również podstaw do przekazania sprawy w tym zakresie do US oraz ZUS – powód musi sprecyzować ewentualny przyszły wniosek do tych organów, niedopuszczalne jest bowiem żądanie „uregulowania” przez pozwanego „wszystkich formalności”.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd działał w oparciu o zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wskazany w treści uzasadnienia, tj. o dowody z dokumentów, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także o dowody z zeznań świadków w niniejszej sprawie, gdyż były wiarygodne, spójne i logiczne.

Wyjaśnienia powoda Sąd uwzględnił jedynie częściowo. W ocenie Sądu twierdzenia powoda o tym, że strony umówiły się co do tego, że od dnia 1 lutego 2018 r. strony miała łączyć umowa o pracę, i że pozwany obiecał powodowi bardzo wysokie wynagrodzenie, były niewiarygodne i nie znalazły odzwierciedlenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym. Wysokość kwoty wynagrodzenia za wykonanie zlecenia przez powoda w styczniu, jaką strony bezspornie uzgodniły, również nie pozwalała dać wiary twierdzeniom powoda o tym, że pozwany obiecał mu od lutego bardzo wysokie wynagrodzenie i umowę o pracę.

Wyjaśnieniom pozwanego Sąd dał wiarę w pełnym zakresie, były one bowiem logiczne, wyczerpujące i korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami świadków, którzy zeznawali spontanicznie i spójnie.

Podkreślenia również wymaga, że znaczna część ustaleń faktycznych sprawy, w tym kwestia zawarcia pierwszej umowy zlecenia na prośbę powoda, jak również braku negocjacji między stronami po wykonaniu przez powoda pierwszego transportu, była między stronami bezsporna.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w punkcie I sentencji wyroku umorzył postępowanie w zakresie cofniętych przez powoda żądań zwrotu kosztów badań i wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. Roszczenie o „uregulowanie wszystkich formalności związanych z zatrudnieniem powoda w ZUS oraz Urzędzie Skarbowym” Sąd w punkcie II wyroku odrzucił z powodu braku drogi sądowej.

W punkcie III w pozostałym zakresie Sąd powództwo z wyżej wskazanych przyczyn oddalił.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W związku z tym, w punkcie IV sentencji wyroku Sąd zasądził na rzecz pozwanego od powoda kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa

procesowego na podstawie § 2 pkt 5 w zw. § z 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za radców prawnych.

W punkcie V sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako strony wygrywającej proces, natomiast powód był zwolniony z obowiązku ich uiszczenia na mocy ustawy.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w sentencji.